



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI LINGKUNGAN KECAMATAN UNDAAN  
KABUPATEN KUDUS**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan  
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muria Kudus

Diajukan Oleh :

**FEBRI PRIMA**  
NIM. 2011-11-053

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
TAHUN 2015**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KECAMATAN  
UNDAAN KABUPATEN KUDUS**

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus

Kudus,

2015

Mengetahui,

Ketua ProgDi

Pembimbing I

**NOOR AZIS, SE, MM**  
NIS. 0610701000001179

**Hj. FITRI NUGRAHENI, SE, MM**  
NIS. 0610701000001196

Mengetahui,

Dekan

Pembimbing II

**Dr. H. MOCHAMAD EDRIS, Drs, MM**  
NIS. 0610702010101021

**NOOR AZIS, SE, MM**  
NIS. 0610702010101179

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

1. Dengan kembali bertaubat kepada-Nya dan bertakwalah kepada-Nya serta dirikanlah shalat dan janganlah kamu termasuk orang-orang yang mempersekutukan Allah (Al-Qur'an, Ar Rumm ayat 31)
2. Jika engkau menghendaki datangnya pemberian Allah kepadamu, maka bersungguh-sungguhlah dalam membuktikan kefakiran dan kesusahanmu. (Al-Hakim)
3. Orang yang hanya punya waktu untuk mengoceh dan merongrong, sesungguhnya terlalu sibuk untuk berhasil maju. (Intisari Kewiraswastaan)

### PERSEMBAHAN :

1. Orang tuaku
2. Kakak dan adikku
3. Teman-Teman
4. Almamater UMK

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KECAMATAN UNDAAN KABUPATEN KUDUS**. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian prasyarat untuk menyelesaikan program studi Strata Satu (S1), jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus.

Penelitian dan penyusunan naskah skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu ucapan terima kasih yang tidak terkira penulis sampaikan terutama kepada:

1. Bapak Dr. H. Mochamad Edris. Drs, MM, selaku Dekan Universitas Muria Kudus. memberi izin dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Hj. Fitri Nugraheni, SE, MM, selaku selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahnya sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai.
3. Bapak Noor Azis, SE, MM, selaku selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan banyak bekal ilmunya kepada penulis.
5. Segenap karyawan tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah banyak membantu hingga tersusunnya penulisan skripsi ini.

6. Para pegawai di Lingkungan Kecamatan Undaan Kabupaten Kudus yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya yang menjadi responden.
7. Orangtuaku, kakak dan adikku yang telah memberikan dukungan dan semangat.
8. Sahabat-sahabatku dan teman-teman, terima kasih atas dukungan yang selama ini diberikan kepada penulis.

Skripsi ini penulis sadari tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan karena berbagai keterbatasan. Untuk itu dimohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi dunia kependidikan. Amin.

Kudus, Pebruari 2015

**Penulis**

**Febri Prima**

NIM. 2011-11-053

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KECAMATAN UNDAAN KABUPATEN KUDUS**

**Febri Prima**

NIM. 2011-11-053

Pembimbing 1. Hj. Fitri Nugraheni, SE, MM

2. Noor Azis, SE, MM

Permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena akan berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Permasalahan yang sering terjadi adalah ketidakseimbangan kompensasi berupa insentif, kompensasi tidak langsung memicu menurunnya kinerja. Kinerja yang rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya pegawai tersebut mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Indikasi disiplin kerja yang dapat menurunkan kinerja pegawai adalah keterlambatan jam masuk kantor, rendahnya ketaatan pada peraturan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Undaan Kabupaten Kudus baik secara parsial maupun berganda.

Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori yaitu suatu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis. Populasi sebanyak 201 pegawai diambil sampel sebanyak 67 responden. Analisis data digunakan analisis validitas dan reliabilitas (uji angket), analisis regresi, uji berganda (uji F), dan perhitungan koefisien determinasi.

Dari hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun bersama-sama hal ini dibuktikan dengan (1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Undaan Kabupaten Kudus secara parsial dengan Sig. < 0,05.(2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Undaan Kabupaten Kudus secara berganda dengan Sig < 0,05.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

## *ABSTRACT*

### *INFLUENCE OF THE COMPENSATION, MOTIVATION AND DISCIPLINE WORK AGAINST THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN ENVIRONMENTAL SUB UNDAAN KUDUS*

*Febri Prima*

*NIM. 2011-11-053*

*The supervisor 1. Hj. Fitri Nugraheni, SE, MM*

*2. Noor Azis, SE, MM*

*An important factor in performance issues, because it will have an effect on the success of the management of the area especially in the autonomous region. A problem that often occurs is the imbalance of compensation in the form of indirect compensation incentives, trigger the declining performance. Low performance if it does not have the motivation to carry out the work. Otherwise the employee have high motivation to carry out the work and generally high levels of employee performance will be. An indication of the work discipline that can degrade the performance of an employee is late hours in the Office, the lack of adherence to rules of the job. The purpose of this research is the compensation, motivation and discipline work against the performance of Employees In Environmental Sub Undaan Kudus partial or double.*

*This research includes research eksplanatori is a research that highlights the relationship between variables in research and hypothesis testing. Population of 201 employees taken samples as many as 67 respondents. Data analysis use analysis of validity and reliability (test question form), regression analysis, multiple test (test F), and calculation of the coefficient of determination.*

*From the results of the data analysis being done can be drawn the conclusion that there are significant effects either partially or jointly this is evidenced by (1) there is a positive and significant effect between compensation, motivation and discipline work against the performance of employees In Environmental Sub Undaan Kudus partially with Sig. < 0.05.(2) there is a positive and significant effect between compensation, motivation and discipline work against the performance of employees in Environmental Town Urgent Holy double Regency with Sig < 0.05.*

*Keywords: Compensation, Work Discipline, motivation, and performance of employees.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Ruang Lingkup .....	3
1.3. Perumusan Masalah .....	4
1.4. Tujuan Penelitian .....	4
1.5. Kegunaan Penelitian .....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1. Kompensasi.....	6
2.1.1. Pengertian Kompensasi .....	6
2.1.2. Faktor-Faktor yang Menentukan Kompensasi .....	7
2.1.3. Jenis-Jenis Kompensasi .....	8
2.1.4. Indikator Kompensasi .....	11



2.2. Motivasi .....	11
2.2.1. Pengertian Motivasi .....	11
2.2.2. Unsur-Unsur Motivasi .....	13
2.2.3. Bentuk dan Model Motivasi .....	13
2.2.4. Indikator Motivasi .....	16
2.3. Disiplin Kerja .....	16
2.3.1. Pengertian Disiplin .....	16
2.3.2. Aspek-Apek Disiplin Kerja .....	17
2.3.3. Indikator Disiplin Kerja .....	19
2.4. Kinerja Pegawai .....	19
2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	19
2.4.2. Dimensi Kinerja Pegawai .....	20
2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja .....	22
2.4.4. Indikator Kinerja Pegawai .....	24
2.5. Hubungan antar Variabel .....	24
2.5.1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai .....	24
2.5.2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai .....	25
2.5.3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai ....	25
2.6. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	26
2.7. Kerangka Pemikiran .....	28
<b>BAB. III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1. Rancangan Penelitian .....	30
3.2. Variabel Penelitian.....	30

3.3. Jenis dan Sumber Data .....	33
3.4. Populasi dan Sampel .....	34
3.5. Pengumpulan Data .....	36
3.7. Pengolahan Data .....	36
3.8. Analisis Data .....	42
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	50
4.2. Penyajian Data .....	50
4.2.1. Identitas Responden .....	50
4.2.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel .....	53
4.3. Analisis Data .....	65
4.3.1. Analisis Regresi Berganda .....	65
4.3.2. Uji Hipotesis .....	68
4.3.3. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) ..	73
4.4. Pembahasan .....	74
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>75</b>
5.1. Kesimpulan .....	77
5.2. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	26
3.1. Perincian Jumlah Sampel .....	35
3.2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi .....	38
3.3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi .....	39
3.4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	39
3.3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	40
3.5. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	41
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2. Pegawai Berdasarkan Kelompok Umur .....	52
4.3. Pegawai Berdasarkan Kelompok Tingkat Pendidikan .....	53
4.4. Frekuensi Variabel Kompensasi Indikator Gaji .....	54
4.5. Frekuensi Variabel Kompensasi Indikator Insentif .....	54
4.6. Frekuensi Variabel Kompensasi Indikator Kompensasi tidak Langsung .....	55
4.7 Frekuensi Variabel Kompensasi Indikator Fasilitas .....	55
4.8. Frekuensi Variabel Motivasi Indikator Meningkatkan Kinerja Lebih Maksimal .....	56
4.9. Frekuensi Variabel Motivasi Indikator Disiplin dalam Melaksanakan Tugas Pekerjaan .....	56
4.10. Frekuensi Variabel Motivasi Indikator Menjalin Hubungan yang akrab dengan sesama pegawai .....	57

4.11. Frekuensi Variabel Motivasi Indikator Pimpinan memperhatikan terhadap kebutuhan .....	57
4.12. Frekuensi Variabel Motivasi Indikator Pegawai dikendalikan oleh pimpinan agar melaksanakan perintah ...	58
4.13. Frekuensi Variabel Motivasi Indikator Pimpinan menggerakkan pegawai sesuai dengan tujuan dan kebijakan	58
4.14. Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Indikator Disiplin pada jam kehadiran di kantor .....	59
4.15. Frekuensi Variabel Disiplin kerja Indikator Disiplin pada saat jam kerja .....	60
4.16. Frekuensi Variabel Disiplin kerja Indikator Disiplin pada jam pulang kantor .....	60
4.17. Frekuensi Variabel Disiplin kerja Indikator Tingkat Penyelesaian Pekerjaan .....	61
4.18. Frekuensi Variabel Disiplin kerja Indikator Ketaatan pada peraturan kerja .....	61
4.19. Frekuensi Variabel Disiplin kerja Indikator Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut .....	62
4.20. Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Indikator Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah .....	63
4.21. Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Indikator kesesuaian prosedur .....	63

4.22. Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai tingkat pencapaian hasil kerja .....	64
4.23. Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Indikator Tingkat kemampuan kerjasama individu dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan .....	64
4.24. Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Indikator Tingkat Inisiatif bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan .....	65
4.25. Hasil Analisis Regresi dengan SPSS .....	66



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Pemikiran .....	29

